

**GAGAH PERKASA SECURITY SERVICES SDN BHD lwn.  
MOHAMED ABDUL RASHID & YANG LAIN**

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, KANGAR  
ABU BAKAR KATAR PK  
[RAYUAN SIVIL NO: 16NCVC-01-09-2014]  
23 JANUARI 2015

A

B

**UNDANG-UNDANG BURUH:** *Pekerjaan – Gaji – Perintah Gaji Minimum 2012 ('perintah') – Penguatkuasaan – Kadar gaji minimum bagi sektor swasta ditetapkan sebanyak RM900 – Sama ada majikan masih membayar gaji terdahulu sebanyak RM450 walaupun perintah telah berkuatkuasa – Sama ada majikan membuat permohonan kepada Majlis Perundingan Gaji Negara untuk penangguhan pelaksanaan perintah terhadapnya – Sama ada rundingan diadakan sebelum perintah berkuatkuasa – Sama ada perayu perlu mematuhi gaji minimum sebagaimana kehendak s. 24(4) Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 – Sama ada sebarang pelanggaran merupakan satu kesalahan di bawah s. 43 Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011*

C

D

Responden-responden merupakan pekerja perayu yang bekerja sebagai pengawal keselamatan di sekolah yang terletak di Negeri Perlis. Perayu telah menerima kontrak perkhidmatan kawalan keselamatan di sekolah/institusi pelajaran di bawah Jabatan Pelajaran Negeri Perlis daripada Kementerian Pelajaran Malaysia ('KPM') untuk tempoh 1 Oktober 2012 sehingga 30 September 2015. Responden-responden telah menerima gaji sebanyak RM450 sebulan. Berikutan Perintah Gaji Minimum 2012 ('perintah tersebut'), gaji minimum bagi sektor swasta di Semenanjung Malaysia telah ditetapkan sebanyak RM900. Walaupun perintah tersebut telah berkuatkuasa selepas enam bulan daripada tarikh diwartakan, perayu masih membayar responden-responden mengikut gaji yang lama, iaitu, RM450. Terkilan, responden-responden telah memfailkan aduan di Pejabat Tenaga Kerja dan menuntut baki RM450 yang tidak dibayar dari tempoh April 2013 sehingga Januari 2014. Berpihak kepada responden-responden yang meneruskan tuntutan, pegawai pendengar telah memutuskan supaya perayu membayar tunggakan gaji berjumlah RM15,611.54. Tidak berpuas hati, perayu telah membuat rayuan ke Mahkamah Tinggi. Perayu berhujah, antara lain, bahawa, (i) ia terikat dengan terma-terma kontrak ('eks. D1') yang dimasuki dengan KPM berkaitan kadar bayaran pengawal keselamatan pada kadar RM450 walaupun selepas perintah tersebut berkuatkuasa; dan (ii) pegawai pendengar terkhilaf apabila gagal menimbangkan garis panduan Majlis Perundingan Gaji Negara. Sebaliknya, pihak responden-responden berhujah bahawa perayu sepatutnya memohon penangguhan kepada Majlis Perundingan Gaji Negara sebagaimana yang dibenarkan di bawah perenggan 2(2) perintah tersebut tetapi gagal berbuat demikian.

E

F

G

H

I

**A Diputuskan (menolak rayuan dengan kos):**

- (1) Perayu perlu mematuhi gaji minimum sebagaimana kehendak peruntukan s. 24(4) Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 ('Akta') yang menetapkan gaji rendah ditukar kepada gaji yang tidak rendah daripada gaji minimum RM900. Dengan itu, perayu seharusnya membayar gaji minimum sebanyak RM900 kepada responden-responden mengikut perintah tersebut dan tidak tertakluk kepada eks. D1 sama sekali. Ekshibit D1 bukanlah alasan bagi perayu untuk tidak membayar gaji minimum seperti diarahkan dalam perintah tersebut. (perenggan 14 & 21)
- (2) Perayu sepatutnya memohon untuk satu penangguhan kepada Majlis Perundingan Gaji Negara sebagaimana dibenarkan di perenggan 2(2) perintah tersebut. Berdasarkan fakta, pihak responden-responden layak untuk menuntut gaji minimum RM900 kerana tiada sebarang permohonan untuk penangguhan daripada Majlis Perundingan Gaji Negara diperolehi. (perenggan 15 & 18)
- (3) Perayu perlu menjalankan rundingan sebelum perintah tersebut berkuatkuasa dan bukannya berdiam diri. Perayu mempunyai masa enam bulan daripada tarikh warta perintah tersebut untuk berunding. Dengan itu, pegawai pendengar telah bertindak secara betul apabila beliau membenarkan tuntutan responden-responden. Perayu selaku majikan wajib mematuhi perintah tersebut dan sebarang pelanggaran merupakan suatu kesalahan seperti diperuntukkan di bawah s. 43 Akta. (perenggan 19, 20, 23 & 24)

**F Obiter:**

- (1) Kementerian Sumber Manusia telah dipertanggungjawabkan melalui Majlis Perundingan Gaji Negara untuk membuat kajian sebelum gaji minimum ditetapkan oleh kerajaan. Pelaksanaan gaji minimum juga adalah untuk merealisasikan Model Ekonomi Baru yang berteraskan ekonomi berpendapatan tinggi dan usaha untuk mempertingkatkan taraf hidup isi rumah berpendapatan rendah. Kerajaan memperkenalkan Dasar Gaji Minimum bertujuan, antara lain, untuk memastikan keperluan asas pekerja dan keluarga mereka dapat dipenuhi dan memberi perlindungan sosial yang mencukupi kepada pekerja-pekerja. (perenggan 8 & 9)

**Perundangan yang dirujuk:**

National Wages Consultative Council 2011, ss. 24(4), 43  
Employment Act 1955, ss. 69, 77

*Bagi pihak perayu - Nasrul Hadi Mat Saad; T/n Adnan Sharida & Assocs*

**I** *Bagi pihak responden-responden - Mohd Asrul Affendi; T/n Afif & Asrul*

*Dilaporkan oleh Kumitha Abd Majid*

## PENGHAKIMAN

A

**Abu Bakar Katar PK:**

[1] Responden-responden merupakan pekerja perayu sebagai pengawal keselamatan di sekolah Negeri Perlis. Perayu telah menerima kontrak perkhidmatan kawalan keselamatan ke sekolah/institusi pelajaran di bawah Jabatan Pelajaran Negeri Perlis daripada Kementerian Pelajaran Malaysia ('KPM') untuk tempoh 1 Oktober 2012 hingga 30 September 2015 ('eks. D1') (ms. (39) - (43) rekod rayuan tambahan (RRT)).

B

[2] Mengikut LAMPIRAN H, skim perkhidmatan pekerja menetapkan gaji pengawal keselamatan gaji pokok sebanyak RM450 sebulan. Perayu telah membayar gaji responden-responden sebanyak RM450 sebagaimana yang dituntut kepada pihak KPM.

C

[3] Kerajaan telah menetapkan gaji minimum sebagaimana yang diwartakan dalam Perintah Gaji Minimum 2012 (PU(A) 214/2012) ('Perintah itu'). Gaji minimum bagi sektor swasta di Semenanjung Malaysia telah ditetapkan sebanyak RM900. Bagi Sabah, Sarawak dan Labuan gaji minimum ditetapkan sebanyak RM800.

D

[4] Selepas Perintah itu berkuat kuasa selepas enam bulan daripada tarikh diwartakan iaitu pada 16 Julai 2012, perayu masih membayar responden-responden mengikut gaji yang lama iaitu RM450.

E

[5] Responden-responden yang terkilan dengan tindakan perayu yang tidak membayar gaji minimum RM900 sebagaimana yang ditetapkan dalam Perintah itu telah memfailkan pengaduan di Pejabat Tenaga Kerja Kangar menuntut baki RM450 yang tidak dibayar bagi tempoh April 2013 - Januari 2014 berjumlah RM69,611.54 melibatkan 17 orang responden. Pengaduan responden-responden ini telah didaftarkan sebagai KBR/PTK KGR/2014/27.

F

[6] Siasatan di bawah s. 69 Akta Kerja 1955 telah diadakan dihadapan Encik Mohamed Yusof bin Ab Hamid, Penolong Pengarah Tenaga Kerja, Pejabat Tenaga Kerja Kangar, Perlis ('pegawai pendengar'). Pegawai pendengar memulakan siasatan pada 23 April 2014 dan pada 6 Ogos 2014 pegawai pendengar telah mengeluarkan Perintah (Borang C) (ms. (1) rekod rayuan (RR)) di bawah s. 69 Akta Kerja 1955. Semasa siasatan dijalankan hanya tinggal lima responden yang meneruskan tuntutannya. Pegawai pendengar telah memerintahkan perayu membayar tunggakan gaji berjumlah RM15,611.54 dan kadar faedah 8 % setahun mulai 5 September 2014 sehingga bayaran dijelaskan.

G

H

[7] Perayu yang tidak berpuas hati dengan perintah pegawai pendengar telah memfailkan notis rayuan (ms. (13) - (14) RR) ke Mahkamah Tinggi, Malaya, Kangar, Perlis Indera Kayangan selaras dengan peruntukan s. 77 Akta Kerja 1955.

I

- A [8] Sebelum mahkamah ini menyentuh merit rayuan perayu, eloklah diimbaskan kembali latar belakang gaji minimum. Mahkamah ini berkesempatan merujuk kata-kata YB Dr S Subramaniam, Menteri Sumber Manusia yang menyatakan tujuan Kerajaan memperkenalkan gaji minimum selaras dengan konsep “1 Malaysia: Rakyat Didahulukan, Pencapaian Diutamakan”. Kementerian Sumber Manusia telah dipertanggungjawabkan melalui Majlis Perundingan Gaji Negara (‘MPGN’) membuat kajian sebelum gaji minimum ditetapkan oleh kerajaan. Pelaksanaan gaji minimum juga bagi merealisasikan Model Ekonomi Baru (‘MEB’) yang berteraskan ekonomi berpendapatan tinggi dan usaha mempertingkatkan taraf hidup isi rumah berpendapatan rendah.

- C [9] Kerajaan memperkenalkan Dasar Gaji Minimum bertujuan untuk memastikan keperluan asas pekerja dan keluarga mereka dapat dipenuhi, memberikan perlindungan sosial yang mencukupi kepada pekerja-pekerja, menggalakkan industri meningkatkan rantaian pengeluaran global dengan melabur dalam intensif teknologi dan meningkatkan produktiviti buruh dan mengurangkan kebergantungan negara kepada pekerja asing tidak mahir.

- D [10] Mahkamah ini telah meneliti penghujahan bertulis peguam perayu yang terpelajar dan beliau hanya menumpukan rayuannya atas dua (2) isu utama iaitu:

- E (a) Pegawai pendengar terkhilaf dalam penghakimannya apabila membenarkan tuntutan responden-responden tanpa menimbangkan kontrak antara perayu dan KPM berdasarkan “back to back” dan ianya tidak pernah disemak semula;
- F (b) Pegawai pendengar terkhilaf apabila gagal mengambil kira garis panduan Majlis Perundingan Gaji Negara mengenai kaedah perlaksanaan Perintah itu.

*Bagi Isu (a)*

- G [11] Peguam perayu yang terpelajar telah menghujahkan pegawai pendengar telah terkhilaf apabila membenarkan tuntutan responden-responden untuk gaji minimum RM900. Perayu terikat dengan terma-terma kontrak (‘D1’) antara perayu dan KPM berkaitan kadar bayaran pegawai keselamatan pada kadar RM450 walaupun selepas Perintah itu berkuatkuasa. Beliau merujuk alasan penghakiman pegawai pendengar di ms. (35) RRT yang menyatakan:

- H Hujahan Defendan bahawa Pengadu diambil sebagai Pengawal Keselamatan dan dibayar gaji pokok sebanyak RM450.00 di bawah Ekshibit D1 Perjanjian Perkhidmatan Tawaran Keselamatan bagi Premis Sekolah/Institusi Pendidikan di bawah Jabatan Pelajaran Negeri Perlis
- I Zon Perlis Zon F adalah tidak tepat. Ini kerana Eksibit D1 adalah hubungan antara PKT dan pelanggannya iaitu Jabatan Pelajaran Negeri Perlis.

- [12] Peguam perayu yang terpelajar selanjutnya menghujahkan pegawai pendengar terkhilaf apabila mengakui perayu dan KPM terikat dengan kadar RM450 namun masih membenarkan tuntutan responden-responden untuk kadar RM900. Perayu juga membuat tuntutan bayaran balik daripada KPM pada kadar RM450 dan bukannya RM900. A
- [13] Sebaliknya peguam responden-responden yang terpelajar menghujahkan perayu seharusnya membayar gaji minimum RM900 apabila berkuatkuasanya Perintah itu pada 1 April 2013. Perayu sepatutnya memohon penangguhan daripada Kementerian Sumber Manusia sekiranya tidak dapat mematuhi Perintah itu. B
- [14] Mahkamah ini berpendapat pegawai pendengar secara betulnya memutuskan perayu seharusnya membayar responden-responden gaji minimum RM900 mengikut Perintah itu dan ianya tidak tertakluk kepada eks. D1 sama sekali. Mahkamah ini bersetuju eks. D1 bukannya alasan bagi perayu untuk tidak membayar gaji minimum yang diarahkan dalam Perintah itu. Mahkamah ini tidak bersetuju dengan hujahan peguam perayu yang terpelajar menyatakan responden-responden terikat dengan kontrak antara perayu dan KPM. C D
- [15] Mahkamah ini bersetuju dengan hujahan peguam responden-responden yang terpelajar dan alasan pegawai pendengar iaitu perayu sepatutnya memohon penangguhan kepada Majlis Perundingan Gaji Negara sebagaimana yang dibenarkan di perenggan 2(2) Perintah itu. Bagi kemudahan rujukan diperturunkan perenggan 2(2) Perintah itu yang berbunyi seperti berikut: E
- (2) Notwithstanding subparagraph (1), any person or class of persons may, not less than ninety days before the commencement date which applies to the employer concerned comes into effect, apply to the Council for a deferral of the implementation of this Order in relation to the employer concerned to another date. F
- [16] Mahkamah ini bersetuju dengan alasan penghakiman pegawai pendengar di ms. (34) RRT yang menyatakan: G
- Setelah disemak dengan pindaan ini tiada bukti menunjukkan PKT mendapat penangguhan pelaksanaan Perintah Gaji Minimum. Ini dikuatkan lagi dengan keterangan PKT semasa disoal balas oleh Plaintiff bahawa syarikat tidak ada menghantar surat mohon penangguhan dari KSM. H
- [17] Mahkamah ini merujuk keterangan wakil perayu iaitu Ahmad Riduan Abdullah, pegawai pentadbiran semasa pemeriksaan balas di ms. (19) RRT yang menyatakan:
- Soalan 6: Ada hantar surat kepada KSM mohon penangguhan bayaran Gaji Minimum? I

- A (Jawapan): Tidak ada.  
Soalan 8: Dan sehingga hari ini, Syarikat tidak ada hantar surat penangguhan ke Kementerian Sumber Manusia?  
(Jawapan): Ya.
- B [18] Mahkamah ini bersetuju dengan alasan pegawai pendengar yang membenarkan tuntutan responden-responden untuk menuntut gaji minimum RM900 kerana tiada sebarang permohonan untuk penangguhan daripada Majlis Perundingan Gaji Negara diperolehi.  
*Bagi Isu (b)*
- C [19] Peguam perayu yang terpelajar telah menghujahkan pegawai pendengar telah terkhilaf apabila gagal menimbangkan garis panduan Majlis Perundingan Gaji Negara terutamanya s. 3 yang menyatakan:
- D (i) Tertakluk kepada rundingan antara majikan dan pekerja, kaedah pengstrukturan gaji adalah berpandukan kepada asas-asas berikut:  
(i) Proses pengstrukturan semula dilakukan hanya sekali sahaja iaitu sebelum Perintah ini mula berkuatkuasa dan bukannya suatu proses yang berterusan selepas tarikh kuatkuasa Perintah.
- E [20] Mahkamah ini berpendapat perayu perlu menjalankan rundingan sebelum Perintah itu berkuatkuasa dan bukannya berdiam diri sebagaimana yang berlaku sekarang. Perayu mempunyai masa enam bulan daripada tarikh warta Perintah itu untuk berunding.
- F [21] Mahkamah ini juga berpendapat perayu perlu mematuhi gaji minimum sebagaimana kehendak peruntukan s. 24(4) Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 ('Akta itu') yang menetapkan gaji rendah ditukar kepada gaji yang tidak rendah daripada gaji minimum RM900. Bagi kemudahan rujukan diperturunkan peruntukan s. 24(4) Akta itu yang memperuntukkan seperti berikut:
- G 4) Nothing in this section shall be construed as preventing an employer and an employee from agreeing to any rates of the basic wages which are higher than the minimum wages rates as specified in the minimum wages order.
- H [22] Perayu tidak dihalang untuk untuk kadar gaji yang melebihi gaji minimum yang ditetapkan dan ianya tidak boleh kurang daripada gaji minimum yang ditetapkan dalam Perintah itu.
- I [23] Mahkamah ini juga berpendapat perayu selaku majikan wajib mematuhi Perintah itu dan sebarang pelanggaran merupakan suatu kesalahan yang diperuntukkan di bawah s. 43 Akta itu. Bagi kemudahan rujukan diperturunkan peruntukan tersebut yang berbunyi seperti berikut:

## 43. Offence

An employer who fails to pay the basic wages as specified in the minimum wages order to his employees commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine of not more than ten thousand ringgit for each employee.

**[24]** Berdasarkan alasan-alasan yang dinyatakan di atas, mahkamah ini berpendapat bahawa pegawai pendengar telah bertindak secara betul apabila membenarkan tuntutan responden-responden sebagaimana yang dinyatakan dalam Borang H. Mahkamah ini menolak rayuan perayu dengan kos sebanyak RM1,000.

A

B

C

D

E

F

G

H

I